

4.1 / 人權

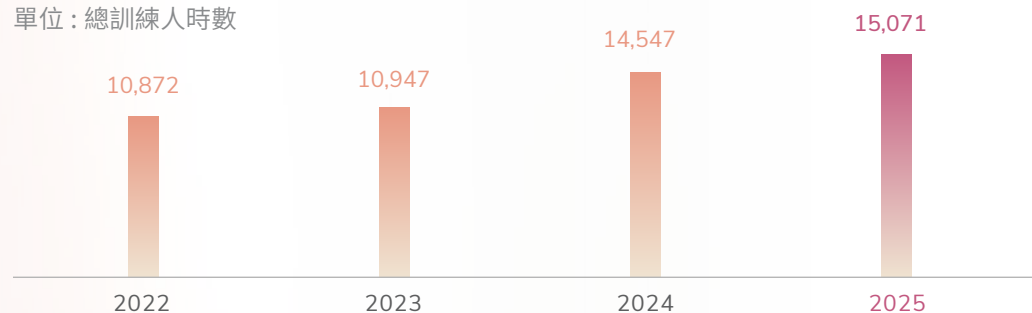
員工人權保障

南亞科技相當重視勞工權益，制定[人權政策](#)、[勞工與道德政策](#)，遵循國際相關人權規範，包含負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則、SA 8000 社會責任標準、國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)、聯合國世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則 (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、歐盟一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)，以及當地政府法令，推動人權風險評估與管理，建構包容性與多元友善之職場。

本公司承諾絕不僱用未滿十六歲之童工，也從未僱用童工從事工作，另外絕不強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下簽訂。2025 年人權政策或程序相關訓練課程包含「政策及行為準則宣導」、「職場危害行為與預防宣導」、「個資保護宣導」，上述課程皆為全員必修，員工受訓比例為 **100%**，總訓練人時數 **15,071** 小時。

2022~2025 年人權政策與程序教育訓練時數統計

單位：總訓練人時數



註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA 行為準則、職場危害行為預防等全員宣導課程。

人權風險管理

南亞科技採用 RBA 的勞工、健康與安全、環境三面向及政府職業安全衛生規範為基準，每年辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，評估對象含南亞科技員工及利害關係人（包含客戶、供應商 / 承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區），並針對上述對象研擬風險減緩及補償措施，並確實遵守評估對象所在地國家法令規範。另以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算發生率，並依據結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

人權盡職調查流程



» 南亞科技人權風險評估表

對象	人權議題	評估工具
 員工	自由選擇就業、年輕勞工、不歧視、工時、工資與福利、人道的待遇、自由結社、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害	RBA SAQ、RBA VAP、內外部稽核、申訴管道、職業傷害報告表、勞動部公告年度各行業總合傷害指數平均值(不含通勤事故)、健康檢查報告指數
 供應商 (合資企業)	勞動人權、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害 負責任礦產、無有害物質	供應商稽核、第三方獨立查證 調查工具(CMRT/EMRT)盡職調查、第三方獨立查證、符合性(測試)報告
 社區	水資源、空氣汙染、噪音、交通問題	政府法規、廠區排放水質監測、空氣品質監測、噪音頻率監測、交通流量評估監測
 客戶	個資保護及資訊安全	年度風險評估、內部稽核與外部獨立單位稽核

» 具高顯著人權衝擊的減緩與補償措施

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 員工	職業災害	• 職業安全衛生管理系統 (1) 危害鑑別及風險評估：定期與不定期審視危害鑑別及風險評估結果，2025 年共 45 場次內部稽核，開立 11 件矯正措施單。 (2) 主動式降低風險：各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案，降低中高風險與增加系統改善機會，2025 年共提出 22 件管理方案。 (3) 定期績效評核制度：各單位安全衛生績效評核，安衛部門環境巡檢提案及各部門自主檢查提案 (2025 年自主檢查率達 94.8%，優於年度目標 94.1%)。 • 推動與建立安全文化 (1) 工作安全觀察與訪談 (Safety Walk and Talk, SWAT)：高階主管至現場工作安全觀察訪談、安衛部門與員工工作安全觀察訪談、各部門主管與員工工作安全觀察訪談，共 48 場次。	• 緊急應變與準備 (1) 訂定「異常狀況緊急應變作業辦法」程序，訂有緊急應變計劃，並包含高風險單位緊急應變演練，共 55 場次。 (2) 不定期配合當地主管機關，進行公共危險物品與毒化物洩漏緊急應變及災難演習，以持續精進災難應變措施。 • 意外事故調查與持續改善 (1) 當有意外事故或職業災害發生，事故單位與安衛部門組成「意外事故調查小組」，由事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查與持續改善追蹤，2025 年虛驚事故統計共 21 件，改善重點為液體事件 (15 件，佔比 71.4%)，如冷凝水接頭滲漏及建物外牆滲漏水等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。 (2) 優於法令頻率召開每月安全衛生委員會，由事故單位報告及宣導職災原因及改善方案，避免其他單位發生類似事件。 • 職業災害補償 (1) 當有職災事故發生，公司立即進行緊急醫療與急救處置，後續給予完善醫療協助，且依法給予假勤與薪資補償。
	職業健康 安全 職業健康 保護	• 全體人員： 推動以下健康促進活動加強健康管理觀念： (1) 至少一季一場健康促進講座，2025 年度共舉辦 17 場，參與人數 1,367 人。 (2) 一年一次減重活動和戒菸宣示活動，總參與人數 435 名。 (3) 定期提供相關健康資訊予同仁 (海報及電子郵件)。 • 工程人員： (1) 執行異常工作負荷促發疾病預防計畫。 (2) 辨識評估高風險族群。 (3) 特殊健康檢查、管理及促進。	補償通則如下： (1) 員工健檢報告有異常指數之員工，持續進行追蹤與健康管理，定期安排醫師面談及健康指導。 (2) 設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務。 補償通則如下： (1) 安排醫師面談及健康指導。 (2) 與該單位主管建議及了解狀況。

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 員工	職場不法侵害	• 建立以下防治措施防範職場不法侵害行為： (1) 2025 年實施防止職場不法侵害（職場霸凌、性騷擾）之教育訓練，完訓率 100%。 (2) 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會公正決議申訴案件。	• 2025 年 0 件職場不法侵害申訴案件 補償通則如下： (1) 避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施，例如適度調整工作內容或工作場所。 (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (3) 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。 (4) 本公司針對成立案件會持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件。 (5) 絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。
	工時、 工資與福利、 人道的待遇、 職場不法侵害、 環境與安全	• 執行下方措施以確保供應商永續作為的落實程度： (1) 針對所有第一階供應商（含第一階關注供應商）完成永續性風險評估，總計發放 355 家，並且 100% 完成回收。 (2) 針對高風險供應商執行稽核，稽核結果不符合項次為 94 項，其稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，已 100% 全數完成改善。 (3) 考量供應商治理 / 社會 / 環境三大面向潛在的衝擊，持續推動供應商執行風險管理與鑑別。 (4) 針對合資企業福懋科技推動人權盡職調查與 RBA VAP，以主動識別與解決人權風險來避免人權侵害事件，相關盡職調查結果揭露於福懋科技永續報告書。 https://www.fatc.com.tw/esg/download.php	• 2025 年 0 件人權侵害事件 補償通則如下： 要求供應商該善至符合當地法令需求。
 供應商 (合資企業)	負責任礦產、 無有害物質	• 負責任礦產管理 (1) 確認責任礦產採購管理要求變動趨勢，擬定責任礦產採購管理清單。 (2) 使用有效的調查工具 (CMRT/EMRT...) 定期進行盡職調查。 (3) 第三方獨立查證 0 缺失。 • 無有害物質管理 (1) 確認法規與客戶於產品的相關性，擬定有害物質管理清單。 (2) 定期進行盡職調查，提供有效的符合性（測試）報告。 (3) 第三方獨立查證 0 缺失。	• 2025 年 0 件人權侵害及有害物質危害事件 補償通則如下： 要求供應商改善至符合當地法令需求。

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 社區	空氣汙染、水資源	•執行下方措施以確保環境面的永續性： (1) 依照法規標準進行排放並持續減量： A. 空氣污染減量： 針對 FAB-3A-N 廠廢氣總懸浮微粒排放進行減量，2025 年經第三方驗證單位檢測驗證，較 2024 年排放量減少 82%。 B. 水資源短缺： (a) 多元水源開發與儲水：廠區已設置 43,000 噸容量儲水池，另已設置七口水井，每日可供水 5,500 噸。 (b) 協同鄰近台塑企業各廠區，成立缺水緊急應變組織，組織內可互相緊急調配水源支援。 (c) 節水與雨 / 廢水回收，除雨水回收再利用機制，2025 年廢水總回收水量共 5,530,024 噸。 (d) 擬定應變措施，配合政府水情燈號，採取因應措施。 C. 放流水水質維護： (a) 廢水分類收集至適當的污水設施處理，並逐年提升處理效能。 (b) 設置放流水水質即時監控系統與環保局連線，即時共同監測水質，確保放流水水質正常。 (2) 每月進行一次環境監測。 (3) 與在地社區合組「環境品質監督委員會」，透過每季一次南林科技園區管委會會議，收集在地利害關係人反應意見。	•2025 年 0 件社區反應事件 補償通則如下： (1) 關注法規修訂進度並採取因應措施。 (2) 積極結合在地學校、機構和團體進行環境保育等教育活動。
	社會參與	•致力於參與公共事務與在地關懷，發揮社會影響力與促進社區發展： (1) 人才培育：攜手校園為青年學子植入永續理念，推廣永續教育學生數為 1,387 人。 (2) 環境保育：串連不同屬性非營利組織推廣環保理念，維護環境生態多樣性與朝向低碳社會，共 598 人次的員工參與 5 場環境保育活動。 (3) 敦親睦鄰：參與鄰里（鄰近社區）公共事務打造和諧互惠互利生活圈，共有 16,433 人受惠。 (4) 人文關懷：結合地方資源推動在地人文特色，2025 年人文活動計有 454 人次的員工參與。	
 客戶	個資保護及資訊安全	•推動下方措施以保障資訊安全： 資訊安全管理推動下列措施以保障客戶權益： (1) 訂定「公司機密管理辦法」、「個人資料管理作業細則」、「隱私權保護政策」，並指定全體員工閱讀。 (2) 每月進行資訊安全宣導，且員工須每年一次完成資訊安全及個資保護教育訓練課程並通過測驗，提高個資保護意識，2025 年完訓率 100%。 (3) 經內部程序並進行機密等級分級後歸檔至文件管制中心，及公司機密資訊未經授權，不得對他人揭露，亦訂定相關評核機制。 (4) 設金屬探測門進行資安管制品攜出入查核。 (5) 定期 ISO 27001 國際資訊安全管理驗證。	•2025 年 0 件資料洩漏案件 補償通則如下： 立即通知客戶並給予合適處置。

2025 年風險發生機率為 3.55%，相較 2024 年維持數值持平。公司近年風險發生機率偏低，主要是因為公司以維護員工身心健康與工作安全為首要目標，建置周延的照護與管理制度：對健康檢查異常者落實持續關懷與專業醫療諮詢，並提供即時的廠內醫療支援；於受理申訴時，依規定迅速啟動處理機制，並視情況調整工作內容或環境，必要時提供醫療、心理諮商及社會資源協助；經查證之違規行為，依規範予以處分，涉刑事責任者並移送司法機關，且持續追蹤改善以降低再發風險；另透過定期召開安全衛生會議，檢視事故成因並推動預防措施，全面提升職場安全保障。

員工保護與溝通

■ 騷擾與歧視零容忍

南亞科推動禁止騷擾與無歧視的做法

 政策聲明	南亞科技為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心心理疾病，訂定「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」。	 教育訓練	本公司每2年至少辦理1次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。2025年在職訓練通過人數3,750人，完成率100%。
 零容忍	致力確保「零職場不法侵害」^註之工作環境，包含絕不容忍本公司任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。	 懲處規定	申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議申訴案件，經調查屬實者，依企業管理規章進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。
 申訴管道	本公司全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。 ☎ 申訴專線電話： 02-29045858 #1132、#1136 ✉ 申訴專用電子信箱： protection@ntc.com.tw	 補救措施	本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。

註：職場不法侵害定義

工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅、騷擾、歧視或攻擊等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。其職場不法侵害樣態：

（一）非「性」與「性別」相關行為

- (1) 肢體（暴行、傷害之肢體攻擊，如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
- (2) 心理（脅迫、侮辱之精神傷害，如：威脅、欺凌、嚴重辱罵等）。
- (3) 語言（不當言詞、語調之語言侵犯，如：霸凌、恐嚇、干擾等）。
- (4) 歧視（以執行該項特定工作無關之性質，來決定受僱與否或致使勞動條件受損）。
- (5) 騷擾（對特定人反覆或持續違反其意願，且令人感到不安或威脅的干擾或擾亂行為）。

（二）與「性」與「性別」相關行為

- (1) 性騷擾（違反他人意願向其實施與性有關之行為，如：不當的性暗示言語與行為等）。
- (2) 性別騷擾（以帶有性別歧視或偏見的言論，特別侮辱、貶抑或敵視特定性別）。

南亞科技於職場不法侵害指引發佈前，本公司即已訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，安排心理諮商師駐廠服務，提供同仁傾訴與諮詢的管道，2025 年諮商服務使用人次共計 65 次 (共 65 小時)，另定期辦理職場心理健康促進相關講座，提供同仁紓壓管道。



規範建置

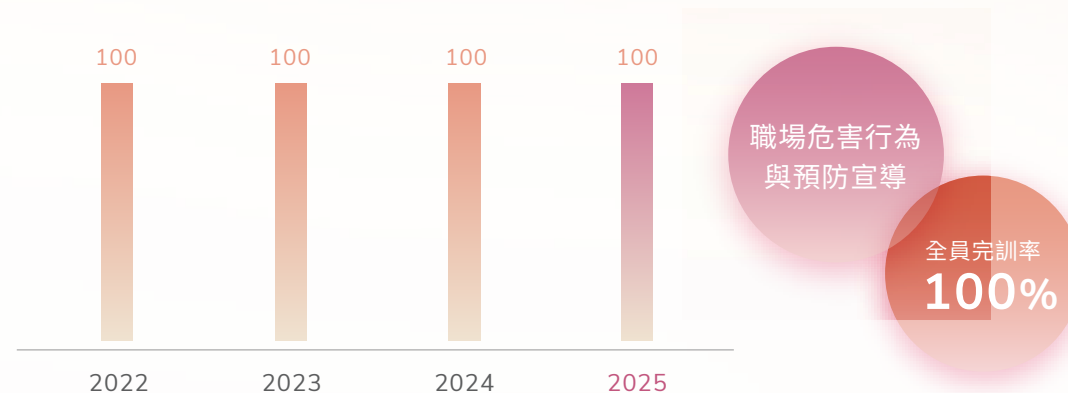
- 自 2019 年整合「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」兩項辦法為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，並於 2020 年、2023 年進行調整，增加規範完整性。
- 2024 年依法令修訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。
- 2025 年依法令修訂「南亞科技員工保護暨申訴辦法」。



行動落實

- 每年進行「職場危害行為與預防宣導」全員線上教育訓練。
- 針對各部門進行員工保護暨預防危害辨識及風險評估，進一步管理潛在風險族群。
- 強化申訴調查機制，並成立常設性申訴評議委員會。
- 設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供心理諮商師駐廠服務。
- 2024 年落實「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」新制，引進外部專家 (如：相關領域之學者、律師等專業人士) 參與申訴案件調查。
- 2025 年落實「職業安全衛生法」職場霸凌防治新制，引進外部專家 (如：相關領域之學者、律師、心理師等專業人士) 參與申訴案件調查。強化主管績效管理與輔導能力，提供系統化工具與訓練，協助主管依規範落實並完整執行 PIP 程序。

職場不法侵害受訓統計



申訴及舉發管道

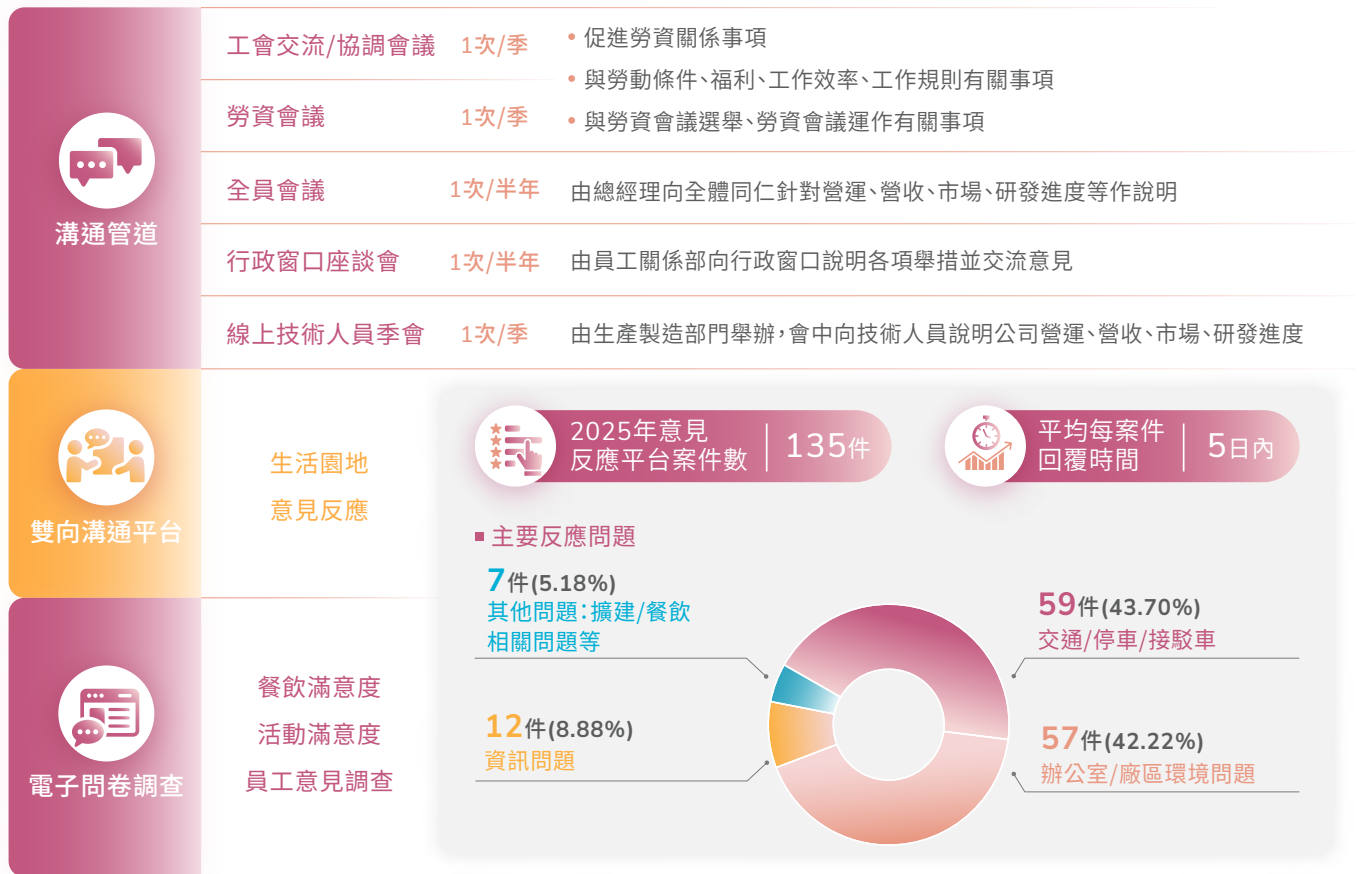
本公司依據「南亞科技員工保護暨申訴辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「[南亞科技檢舉辦法](#)」設置各項申訴及舉發管道，提供內、外部利害關係人舉報任何不法或不道德行為之管道，當發現有影響個人或公司權益相關重大議題的違法或不當行為，或有人意圖利用職務取得不當利益時，可隨時舉報，並視個案情況由稽核組或申訴評議委員會受理。針對涉及職場不法侵害案件，申訴評議委員會依法令規定組成調查小組並引進外部專家進行調查。另外，於公司官方網站亦設立舉發專線 (02-29061001) 及專責信箱 (audit@ntc.com.tw)，提供利害關係人權利受損時申訴，並將依據案件內容、類別、性質、敏感程度等，考量被檢舉人層級指派案件承辦人或組成專案小組進行調查；若有涉及經理人或董事之案件，則由管理稽核部門之董事組成專案小組進行調查。為保護檢舉人，案件承辦人依保密原則進行調查，嚴禁向無關人員透露案情；向相關人員進行調查時，亦僅就該員與案情相關部份討論，以保護檢舉人身分，相關資料均依機密文件方式處理及存檔。

» 歷年員工申訴及舉發管道申報件數

年度			2022 年		2023 年		2024 年		2025 年					
申 報 管 道	投書（含匿名舉報）		4		0		3		5					
	員工申訴表		0		2		3		0					
	舉發專線及信箱		1		1		1		2					
	合計		5		3		7		7					
受理情形			成案		不成案		成案		不成案		成案		不成案	
案 件 類 別	與 員 工 保 護 相 關 案 件	保護個人隱私 / 資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		性騷擾	0	0	2	0	1	0	0	0	0			
		騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
		歧視	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		職業安全與健康	0	0	0	0	0	2	0	0	0			
	與 商 業 道 德 相 關 案 件	貪腐賄賂	0	1	1	0	1	0	0	0	0			
		不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
		洗錢或內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		保護智慧財產權	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		客戶隱私資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	其他		1	3	0	0	1	2	0	5				
處理結案			1		3		3		0					
處理結案率			100%		100%		100%		100%					

勞資關係與溝通

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利事項，公司建立多元暢通的透明溝通管道，對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。若有不法情事投訴，亦設有申訴信箱、舉報專線及性騷擾防治專線等申訴管道，員工對於企業規章制度之意見，則可透過管理制度改善意見反映管道提出。員工可公開地就各項公、私領域、工作條件、薪資福利或個人意見與管理階層充分溝通，各項溝通途徑如下：



南亞科技自 2012 年 4 月起由員工設立工會組織，長久以來公司與工會積極維持雙向溝通管道與和諧，並藉由多種溝通管道交換資訊與溝通工作條件 (如：休息時間檢討)，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。因此雖有成立企業工會，惟因工會已透過多元及暢通溝通管道與公司協商，公司也積極溝通與辦理，故工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

» 臺灣地區近四年參加工會人數

國籍	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
參加工會人數	86 人	88 人	88 人	108 人
參加工會員工比率	2.40%	2.49%	2.45%	2.91%

參加工會人數 / 比率

